

Tilburg University

Lucky Ludo, arme Co

van Damme, E.E.C.

Published in:
Algemeen Dagblad

Publication date:
2005

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Damme, E. E. C. (2005). Lucky Ludo, arme Co. *Algemeen Dagblad*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUCKY LUDO, ARME CO

Aan de top is alles anders. Hoe meer je er een zootje van maakt, hoe beter je betaald wordt. Het energiebedrijf NUON presteert ondermaats, het heeft de basisprocessen niet onder controle en slaagt er niet in rekeningen tijdig te versturen. Ook bedrijfseconomisch gaat het niet goed: in 2004 daalde de omzet met 3% en het bedrijfsresultaat met 5%. Toch kreeg topman Ludo van Halderen er 42% bij, in 2004 verdiende hij € 815.000.

Begin deze maand liet VNO-NCW weten dat de inkomens aan de top van het Nederlandse bedrijfsleven in 2004 vrijwel pas op de plaats gemaakt hebben. Nu de meeste jaarverslagen verschenen zijn, kunnen we zien dat Schraven gelogen heeft. De basissalarissen zijn wel gelijk gebleven, maar de bonussen van de bestuursvoorzitters, de CEO's, rezen de pan uit.

Een paar voorbeelden: Davis (Elsevier): 2,9 miljoen (+15%); Burgmans (Unilever): 2,6 (+45%); Tilmant (ING): 2,1 (+37%); Mc Kinstry (Kluwer): 2,1 (+30%); Kleisterlee: (Philips) 1,9; Scheepbouwer (KPN): 1,6. Scheepbouwer was de enige die er in 2004 op achteruit ging, 33%. Hij zag vrijwillig af van een bonus van een half miljoen. Peter Elverdink, de topman van DSM verdient maar net iets meer: 6 ton per jaar.

Doet DSM het zoveel slechter dan Elsevier of Unilever? Is het terecht dat Van Halderen meer verdient dan Elverdink? Het lijkt de wereld op zijn kop. Hoe slechter het bedrijf presteert, hoe hoger het salaris van de topman. Unilever levert het beste voorbeeld, het produceerde opnieuw teleurstellende resultaten, praktisch geen enkele doelstelling van het in 2000 gepresenteerde vijfjarenplan werd gerealiseerd. Toch verdiende de Britse tegenhanger van Burgmans, FitzGerald, vorig jaar maar liefst 5,5 miljoen Euro.

Als u zich opwindt, bedenk dan dat het in de VS nog erger is. Sinds het begin van de jaren '90 stegen de beloningen voor CEO's daar jaarlijks met 20 à 25 procent. Tien jaar geleden verdiende een topbestuurder daar 80 keer zoveel als een gewone werknemer, nu 400 keer zoveel.

Zijn de hoge beloningen terecht? Zijn beter betaalde bestuurders ook betere managers? Zijn topmanagers hun geld waard, of worden ze overbetaald? Een goede manager is net als een goede voetbalcoach: hij is in staat het bedrijf, het team, boven zichzelf te laten uitstijgen. Co Adriaanse is een goede coach: hij slaagde er reeds tweemaal in een middelmatig team (Willem II en AZ) uitstekend te laten presteren. Koeman liet een goed team slecht presteren en is daarom een slechte coach. Ook in het voetbal zijn loon en prestatie niet altijd met elkaar in overeenstemming.

Prestaties van bedrijven kunnen op de beurs worden afgelezen. Betere bedrijven halen een hoger rendement dan hun concurrenten. In hoeverre zegt de beloning van de topman iets over de prestatie van het bedrijf in de toekomst? Recent Amerikaans onderzoek laat verrassende resultaten zien. Bij grote bedrijven is een hoge beloning slecht nieuws voor beleggers: een hoger salaris gaat gepaard met een lager rendement. Bij kleinere bedrijven is het net omgekeerd, daar is een hoog salaris, vooral als dat een sterk resultaatafhankelijk component bevat, een signaal dat de CEO bekwaam is.

De conclusie is dat de *corporate governance* wel werkt bij kleine bedrijven, maar niet bij grote. Dirk Scheringa heeft Co aan de lijn, maar Ludo heeft zijn baas, Wim Meijer, in zijn zak. Bovendien geldt dat managers van kleine bedrijven zich nog moeten bewijzen, zij spannen zich in om in de luxe boardrooms van de ING's van deze wereld terecht te komen. Managers van topondernemingen hoeven dat niet meer, zij zijn over de top. Een belegger kan er zijn voordeel mee doen. Door uitsluitend te investeren in kleine bedrijven met uitstekend betaalde CEO's is een extra rendement van 8% per jaar te behalen. In ieder geval doet men er goed aan bedrijven als Elsevier en Unilever te vermijden.

Eric van Damme

(Hoogleraar economie Center en directeur TILEC, het Tilburg Center for Law and Economics, Universiteit van Tilburg.)